

RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR LABORAL DE LOS EMPLEADOS Y EL GÉNERO

Resumen

El bienestar laboral de los empleados es una de las metas más anheladas dentro de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2013). El propósito de esta investigación es medir la relación del bienestar laboral general según el género, establecer la relación entre el bienestar psicosocial y el género, evaluar la relación entre los efectos colaterales y el género y explorar las propiedades psicométricas del instrumento del cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG). El marco muestral comprende a empleados y gerenciales de todas las empresas en Puerto Rico. Se aplicó un cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010) para recoger los datos de los encuestados. Se obtuvieron un total de 196 cuestionarios completados por empleados en Puerto Rico. Se llevó a cabo un Partial Least Square para analizar los resultados. Los resultados indicaron que el bienestar laboral general y el bienestar psicosocial no tienen diferencias estadísticamente significativas según el género. Sin embargo, los efectos colaterales sí tienen diferencias estadísticamente significativas según el género.

Este estudio propone dimensiones importantes de la relación e instrumentos de medición para el beneficio de otros investigadores y profesionales en el campo.

Palabras clave: Bienestar laboral, Bienestar psicosocial, Efectos colaterales

Introducción

Desde mediados del siglo XX se ha producido un desplazamiento desde la búsqueda de las causas de la enfermedad centradas en el individuo a la aparición de los determinantes sociales, los principales moduladores del fenómeno salud y la enfermedad (Palomino, Grande

& Linares, 2014). Según los autores, la salud y la calidad de vida son un resultado social directamente relacionado con las condiciones generales de la vida de las personas y con la forma de vivir.

Actualmente vivimos momentos de crisis y tensiones financieras que desmontan el estado de bienestar, la precarización del trabajo y relaciones laborales, con preocupantes tasas de paro que afectan especialmente a la población más joven a la vez que el riesgo de exclusión se extiende a todas las etapas de la vida y a todos los grupos sociales (Palomino, Grande & Linares, 2014). Todos vivimos en una constante incertidumbre. Esto a su vez nos lleva a cambiar la forma de pensar de nuestros entornos de trabajo. Es ahí donde se comienza a afectar el bienestar del individuo tanto a nivel psicológico, emocional y social. Esto a su vez se refleja en su área de trabajo y aunque no lo creamos en el núcleo familiar también se ve afectado.

Objetivos

Este artículo tiene la intención de llenar una brecha en la literatura mediante un estudio más exhaustivo para medir la relación de bienestar laboral general según el género, establecer la relación que existe entre el bienestar psicosocial según el género y evaluar la relación que existe entre los efectos colaterales según el género.

Revisión de Literatura

Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales), (OIT, 2016). El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización (Estrada & Ramírez, 2010). Una organización saludable,

dentro de la cual los empleados perciban bienestar y tengan un buen desempeño en sus labores, fomenta un clima y condiciones favorables para tener un mejoramiento continuo, donde a través de acciones y planes específicos, se promueve el crecimiento y adaptabilidad (Gómez, 2015).

Bienestar Laboral

Según Ordóñez León (2015) el bienestar laboral está conformado por la satisfacción que una persona experimenta en su trabajo; lo cual, a su vez guarda una relación estrecha con su matrimonio y su familia. Actualmente, resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de los empleados, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva, tiene repercusiones sobre su desempeño laboral (Vélez & Mayorga, 2015). En las empresas, los empleados ejecutan constantemente diferentes actividades en largos períodos de tiempo que ocasionan desgastes que atrofian sus recursos físicos y mentales al pasar de los años (Domínguez, 2011). El bienestar laboral de los empleados es una de las metas más anheladas de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2015).

Bienestar Psicosocial

El bienestar psicosocial vislumbra la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo en el que se está sumergido (Beleño et. al., 2014). El enfoque psicosocial vislumbra la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo en el que se está sumergido (Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós, 2014).

Efectos Colaterales

El daño colateral puede implicar efectos positivos o negativos, si los efectos son positivos aumenta la satisfacción laboral del empleado (Beleño et. al., 2014).

Metodología

La investigación se ha planteado de carácter descriptivo correlacional con un enfoque metodológico cuantitativo. En esta investigación se empleó el método de muestreo en bola de nieve (snow-ball sampling), esta es una técnica de muestreo no aleatorio, no probabilística y por conveniencia. El muestreo por bola de nieve fue un muestreo exponencial donde cada individuo debía invitar a participar a dos o más individuos a participar. La población consta de contactos a través de correos electrónicos y redes sociales. Se utilizó el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) que incluye una serie de ítems cerrados, organizados de acuerdo con un modelo teórico según el cual el bienestar laboral general (qBLG) incluye una dimensión de *bienestar psicosocial* (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de *efectos colaterales* (somatización, desgaste y alienación). El qBLG consta de 64 ítems que están divididos en la siguiente forma: 9 ítems del área de sociodemográfico, 42 ítems de la dimensión de bienestar psicosocial y 13 ítems de la dimensión de efectos colaterales.

Se obtuvieron un total de 196 cuestionarios contestados y el requisito para poder contestar el mismo era que la persona estuviese trabajando y que fuera mayor de edad. Para realizar los análisis estadísticos se utilizó SPSS.

Resultados y Discusión de los Resultados

Preguntas Demográficas

Los resultados de las preguntas demográficas fueron los siguientes, el género que más sobresalió fue el femenino con 64.3%. En la edad de 31 a 40 años reflejó un resultado de 39.3%. Con un 34.2% el grado de bachillerato fue el que más alto, seguido por el doctorado con un 25.5%. En la empresa con un 74% se alzó la empresa privada. La industria de la salud obtuvo el 62.2% de participantes. La posición de empleado regular se llevó la puntuación más alta con 81.1%. La jornada de trabajo que más se reflejo fue el de tiempo completo con

un 89.3%. El ítem de más de 15 años obtuvo un 28.1% en el pregunta de tiempo en la industria.

Análisis Factorial

Para hacer el análisis factorial realizamos la prueba de KMO en la cual se debe obtener un valor .6 o más y un nivel de significancia menor a .05 en la prueba de esfericidad de Barlett. Ahora bien en la Tabla 1. Prueba de KMO y Barlett se muestran los resultados obtenidos los cuales cumplen con las especificaciones para el análisis factorial. La prueba de KMO es significativa, ya que se obtuvo un resultado mayor a .6 y la prueba de esfericidad de Barlett también es significativa, ya que se obtuvo un resultado de 0.000 cumpliendo con la significancia menor a .05.

Tabla 1: Prueba de KMO y Barlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.950
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	14895.873
	gl	1485
	Sig.	0.000

Los datos del análisis factorial reflejaron la presencia de dos componentes. El primero incluye todos los reactivos relacionados a Bienestar Psicosocial y el segundo incluye los reactivos relacionados a Efectos colaterales confirmando la estructura de la escala en su totalidad. Se obtuvo un 66% acumulado de la varianza total del modelo. Ver tabla 2 Varianza total explicada.

Tabla 2: Varianza total explicada

Varianza total explicada		
Componente	Autovalores iniciales	Sumas de extracción de cargas al cuadrado

	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	29,387	53,430	53,430	29,387	53,430	53,430
2	7,370	13,399	66,829	7,370	13,399	66,829
3	4,091	7,438	74,268	4,091	7,438	74,268
4	1,264	2,297	76,565	1,264	2,297	76,565
5	1,112	2,021	78,586	1,112	2,021	78,586

Los valores alfa para el instrumento de Bienestar Laboral General que tiene 55 reactivos fue de 0.97. Según Gliem, J. & Gliem, (2003) sugieren que para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach mayor de .70 es aceptable. Ver tabla 3: Alpha de Cronbach para el Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Tabla 3: Alpha de Cronbach

Cuestionario del Bienestar Laboral General	
Alpha de Cronbach	Número de reactivos
.971	55 reactivos

El análisis de prueba t se utiliza para comparar la media de dos grupos diferentes y el análisis de prueba t independiente se utiliza cuando se van a comparar la media de variables continuas para dos grupos diferentes (Pallant, 2005). En esta investigación se realizaron tres pruebas t para Bienestar Laboral General, Bienestar Psicosocial y Efectos Colaterales. En la tabla 4 se demostró la significancia del bienestar laboral, bienestar psicosocial y efectos colaterales. El bienestar laboral tiene una significancia de .221 con un grado de libertad de 194. Es decir, que no es estadísticamente significativa porque tiene nivel de confiabilidad de .056 en la significancia bilateral. La prueba t obtuvo un resultado de .852.

Para el bienestar psicosocial tiene una significancia 1.50 con un grado de libertad de 194. Por lo tanto, no es estadísticamente significativa ya que no cumple con el nivel de confiabilidad de .05 en la significancia bilateral. En la prueba t tiene un resultado de 1.92. En efectos colaterales tiene una significancia de .306 con un grado de libertad de 194. La prueba

t tiene un resultado de -4.26. En la significancia bilateral arrojó un resultado de .000, lo que hace que el resultado sea estadísticamente significativo con el género.

Tabla 4: Análisis de prueba T

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Bienestar Laboral	Se asumen varianzas iguales	1.505	.221	.852	194	.395
	No se asumen varianzas iguales			.821	.852	.413
Promedio de Bienestar psicosocial	Se asumen varianzas iguales	2.091	.150	1.923	194	.056
	No se asumen varianzas iguales			1.848	126.817	.067
Promedio Efectos colaterales	Se asumen varianzas iguales	1.054	.306	-4.264	194	.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.352	151.352	.000

También es importante la comparación con las variables independientes para ver la significancia o la relación con la variable dependiente género. En la tabla 5 Estadísticas de grupo se puede observar la diferencia estadísticamente significativa del género con los efectos colaterales.

Tabla 5: Estadísticas de grupo

Género		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Promedio de Bienestar Laboral	Masculino	70	4.3881	1.39199	.16637
	Femenino	126	4.2250	1.21998	.10868
Promedio de Bienestar psicosocial	Masculino	70	4.8694	1.87070	.22359
	Femenino	126	4.3770	1.62702	.14495
Promedio Efectos colaterales	Masculino	70	2.8330	1.35253	.16166
	Femenino	126	3.7338	1.45160	.12932

La muestra para la prueba t independiente de realizó comparando la dimensión de Efectos Colaterales con el grupo de género masculino y femenino. Las diferencias no fueron estadísticamente significativas en el género masculino ($M = 2.83$, $SD = 1.35$) y el género femenino ($M = 3.73$, $SD = 1.45$; $t(194) = t = -4.26$, $p=.000$). La magnitud de las diferencias en las medias fue moderado alto con un Eta^2 de .09 según las guías de Cohen, (1988).

Resultados y Discusión

Se concluyó en esta investigación que la relación entre la dimensión de efectos colaterales según el género son estadísticamente significativas con un resultado de significancia bilateral de .000. Además en las estadísticas de grupos el género femenino obtuvo una media de 3.73 vs el masculino con una media de 2.83. El género femenino sufre más estos efectos colaterales, ya que la mujer por su fisiología tiene más responsabilidades tanto a nivel profesional y personal. Según expone Crespo (2013) las mujeres informan más sobre los efectos de las condiciones de trabajo y que junto con otros estresores asociados al rol femenino, tienen más probabilidad de padecer trastornos cardiovasculares.

En cuanto al bienestar laboral general y bienestar psicosocial no existen diferencias estadísticamente significativas con género, ya que los resultados obtenidos fueron mayores de

.05 en la significancia bilateral. En las estadísticas de grupo para ambas variables dependientes con el género arrojaron resultados de 4.

Conclusiones

Este estudio tiene una serie de claras implicaciones para los gerentes y administradores de las empresas. Cabe destacar que las principales conclusiones del estudio establecen la importancia del género en el Bienestar Laboral General de los empleados, ya que el género femenino obtuvo mayor puntuación en la sub-escala de efectos colaterales. Estos resultados le dan un preámbulo a la Gerencia de Recursos Humanos para evaluar constantemente los recursos que proveen para sus empleados en la empresa.

La Gerencia debe implementar un plan de trabajo para la reducción de desgaste o agotamiento de sus empleados además de proveerle herramientas para mejorar su rendimiento laboral. La literatura establece que en ocasiones, un desempeño distinto al deseado es causado por factores relacionados con el bienestar físico o emocional del trabajador.

En conclusión, el estudio presenta evidencia de que el bienestar laboral general de los empleados debe ser una prioridad para todas las empresas. La literatura establece que una organización que evidencie bienestar laboral, posee ventajas competitivas significativas que incluyen mayor productividad, una mayor retención, y un aumento en la innovación y en la creatividad.

Bibliografía

Beleño Navarro, R., Crissien Borrero, J., Silvera Hernández, L. & Ucrós Campos, M. (2014).

Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa

c.u.c. en el 2013 (Master's thesis, Universidad de la Costa, Barranquilla). Retrieved

from

<http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157 - 170. Retrieved from DOI: 10.5093/tr2010v26n2a7

Crespo, F. L. (2013). *Crisis de la sanidad: el bienestar laboral de los profesionales de la medicina desde la psicología social del trabajo* (Master's thesis, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona, España). Retrieved from <http://www.recercat.cat/handle/2072/219171>

Crespo, J. L. (2014). El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una comparativa iberoamericana. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 6, 39 - 71.

Domínguez, C. (2011). Bienestar laboral. Retrieved from <http://www.codigosdelseser.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>

Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Retrieved from <http://www.ssnpstudents.com/wp/wp-content/uploads/2015/02/Gliem-Gliem.pdf>

Gómez Correa, M. P. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados* (Master's thesis, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia). Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

International Labour Office. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.

Ordoñez León, P. (2015). Autoconcepto Físico y Bienestar Psicológico en estudiantes de la

Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Agora*

Revista Científica, 2(2), 188 - 195. Retrieved from

www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/issue/download/5/15

Pallant, J. (2005). *SPSS SURVIVAL MANUAL* (2nd ed.). Australia: Allen & Unwin.

Palomino Moral, P. A., Grande Gascón, M. L., & Linares Abad, M. (2014). La salud y sus

determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI.

Revista Internacional de Sociología, 72(Extra_1), 45-70. doi:10.3989/ris.2013.02.16